



Más ▾

# Economía

BOLSILLO / FINANZAS PERSONALES / EMPRENDEDORES / INNOVACIÓN / CONSORCIO DE LA Z / SUSCRÍBETE

**Directo Covid | Última hora de las restricciones, variante ómicron y datos de contagio**

EN COLABORACIÓN CON 

## INTEGRACIÓN LABORAL

# La diversidad tiene premio: las empresas con equipos inclusivos ingresan un 25% más

¿Qué hace falta para una integración laboral efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral?



La Ley General de Discapacidad ha sido una potente herramienta para garantizar en España una integración real y efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral (Getty Images)



NATALIA PASTOR





Según datos del INE, la tasa de paro entre las personas con discapacidad fue del 22,2% en 2020, 6,8 puntos más que entre la población sin discapacidad. Un escenario agravado por una pandemia que ha levantado una barrera más allí donde menos hacía falta. La brecha aumenta cuando evaluamos la participación del colectivo de personas con discapacidad en el mercado laboral: un 34,3% ese mismo año, porcentaje 41,8 puntos inferior al de la población sin discapacidad.

---

## Mismos derechos, diferentes velocidades

---

En España, la Ley General de Discapacidad se articuló como una potente herramienta para garantizar una integración real y efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Un empujón necesario en una sociedad a la que le cuesta entender que diversificar equipos equivale a diversificar oportunidades.

Que la diversidad es una ventaja competitiva es algo que, poco a poco, el propio tejido empresarial está experimentando. La presencia de perfiles diversos dentro de la empresa es la máxima expresión de la sociedad que la rodea y algo que puede acelerar (o limitar) sus resultados. Sin embargo, aún son muchas las empresas que desaprovechan el talento de este colectivo y aún más los trabajadores que lo desconocen.

---

## Según datos del INE, la tasa de paro entre las personas con discapacidad fue del 22,2% en 2020, 6,8 puntos más que entre la población sin discapacidad

---

En este escenario, el desarrollo de iniciativas que fomentan e incentivan la creación de equipos diversos e inclusivos es algo que desde Banco Santander han puesto en valor con motivo del mes en el que se ha celebrado el Día Internacional de las Personas con Discapacidad y donde Fundación Universia es una pieza clave. Para conseguirlo, la entidad toma dos direcciones. Por una parte, con la creación de becas para universitarios de grado y posgrado que garantice una oportunidad laboral allí donde hace más falta: los jóvenes.

---

## Doble barrera





Según Adecco, solo el 28% de los menores de 25 años con discapacidad es activo, frente al 37% de media general. Es decir, el 72% de los jóvenes con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca. La escasez de recursos, el difícil acceso a la formación, la sobreprotección familiar y los prejuicios empresariales, que aún determinan buena parte de los procesos de selección y búsqueda de talento, son algunas de las causas que explican por qué el desempleo se ensaña de forma especial con ellos.

Solo en 2021, 1.500 personas con discapacidad han sido beneficiarias de los distintos programas internacionales de becas, *mentoring* y acceso a prácticas formativas y empleo que Banco Santander tiene en marcha, y que persiguen mejorar sus habilidades y desarrollar nuevas competencias. Las becas Santander Start, que fomentan el desarrollo de la primera experiencia laboral en el propio banco, o las Becas LaLiga Genuine, dirigidas a los jugadores de esta competición, son un ejemplo.





Iniciativas como 'Abre tus sentidos', de Banco Santander y Fundación Universia, conciencian a los equipos sobre los sesgos invisibles (Getty Images)

En total, a lo largo de 15 años han destinado más de 15 millones de euros a proyectos de acceso y accesibilidad, educación y empleo. Pero para lograr equipos diversos e inclusivos, desde Banco Santander no solo apuntan al colectivo, sino a los equipos que deben integrarlos de manera efectiva y, sobre todo, de manera orgánica, algo que no siempre sucede. Es lo que han conseguido con 'Abre tus sentidos', una iniciativa de Banco Santander y Fundación Universia para concienciar a los equipos sobre los sesgos invisibles que los condicionan.





Barreras inconscientes que se instalan y que con un ejercicio de empatía - poniéndose en la piel de quien, precisamente, debe superar esas barreras- consiguen que el trabajador resignifique qué es y qué no es una discapacidad y desarrolle nuevas capacidades. Una potente herramienta de cambio en una sociedad que no sabe muy bien aún cómo integrar la diferencia sin caer en estereotipos y estigmas.

Desde 2018 han vivido la experiencia más de 2.000 profesionales de Santander, cifra que, junto con otras iniciativas y programas como 'Abre tus sentidos', ha llevado a la entidad a ser reconocida por la revista Euromoney como el Mejor Banco para la Diversidad e Inclusión 2020. También se encuentra entre las 10 empresas más avanzadas del mundo en esta materia, según el Índice de Igualdad de Género Bloomberg 2021.

## **En 2021, 1.500 personas con discapacidad han sido beneficiarias de distintos programas de becas, 'mentoring' y acceso a prácticas y empleo de Banco Santander**

Conseguir un tejido laboral diverso no es -solo- una cuestión de cuotas, sino de números. En concreto, de aquellos que confirman que la presencia de perfiles diversos en una sociedad, organización o colectivo eleva sus cuentas de resultados y los prepara mejor ante cualquier desafío o dificultad. También en lo más alto del organigrama. Según McKinsey Global Institute, las organizaciones con un equipo de liderazgo más diverso tienen ingresos un 25% más altos que las empresas con líderes menos diversos.

